

**FORTALECER EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN DE LOS  
PROYECTOS EN LOS SECTORES DE DESARROLLO RURAL - MANEJO DE LOS  
RECURSOS NATURALES y DERECHOS HUMANOS - SOCIEDAD CIVIL  
EN EL SALVADOR**

MEMORIA DEL SEMINARIO

***Diagnósticos participativos  
con enfoque de género***

Ileana Melendreras, consultora  
San Salvador, 15 de agosto de 2013

## Tabla de contenidos

### Presentación

- 1) Objetivo de seminario
- 2) Resultados del seminario
  - 2.1 Concepto de género
  - 2.2 Revisión de actitudes
  - 2.3 Diagnósticos participativos de género
  - 2.4 Presentación de los Diagnósticos de los Proyectos Ch'orti' y Q'eqchi'
  - 2.5 Planificación con enfoque de género
- 3) Evaluación del grupo sobre el seminario
- 4) Acuerdos
- 5) Conclusiones y recomendaciones
  - 5.1 Conclusiones
  - 5.2 Recomendaciones

### Anexos / 15

Anexo 1: Lista de participantes

Anexo 2: Plan de trabajo del seminario

Anexo 3: Presentación en Power Point de género

Anexo: 4: Presentación en Power Point Diagnósticos participativos con enfoque de género.

## Presentación.

El Seminario diagnósticos participativos con enfoque de género, se realizó en la ciudad de San Salvador el día 15 de agosto de los corrientes, en Casa María Eugenia, Los Planes y contó con participación de 10 integrantes de 3 organizaciones apoyadas por HORIZONT3000, tal como se muestra en el Anexo 1.

El seminario planteó como objetivo general: Mejorar el enfoque género en los proyectos a través de la revisión, validación y/o análisis del diagnóstico y estrategia realizados en los proyectos Ch'ort'i y Queqchí. Los objetivos específicos fueron: a) Elevar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal para fortalecer el enfoque de género en los Proyectos apoyados por HORIZONT3000 y b) validar los diagnósticos y estrategias de género y planificar su ejecución en las organizaciones apoyadas por HORIZONT3000.

La metodología fue participativa, con enfoque de género y étnico, por lo que se realizaron ejercicios grupales de análisis y reflexión y se pusieron en primer plano los intereses y motivaciones del grupo participante.

Se empleó el enfoque de género como herramienta de análisis de las relaciones de poder entre mujeres y hombres para identificar mecanismos que permitieran equiparar sus oportunidades en la búsqueda del respeto pleno de los derechos de las mujeres. Este enfoque se empleó tanto en el desarrollo del seminario como en los planteamientos generados para aplicarse en los proyectos.

### 1. Objetivo del seminario:

Documentar las acciones y resultados del seminario para su respectivo seguimiento de manera que fortalezcan el enfoque de género en los Proyectos apoyados por HORIZONT en El Salvador.

### 2. Resultados del seminario:

De acuerdo al Plan del seminario (Ver anexo 2) la actividad inició con la inscripción de participantes, la bienvenida y la revisión de la agenda.

Seguidamente se indagó el nivel de conocimientos sobre sexo y género del grupo, poniéndose en evidencia que la mayoría tenía un conocimiento bastante amplio del término y de su aplicación práctica. A continuación se presentan algunas de las ideas aportadas:

- A partir de las características biológicas se determinan relaciones de poder y desventaja hacia las mujeres, así como roles diferentes y desvalorizados hacia las mujeres.
- Hombres y mujeres tienen las mismas capacidades y deben tener los mismos derechos.
- El concepto de género permite ver las desigualdades que enfrentan las mujeres (por ejemplo: los padres no dan permiso a las jóvenes para participar tras el argumento que están perdiendo el tiempo)
- Tras largos años de trabajo, la sensibilización en género ha permitido cambios en la forma de actuar de mujeres y hombres.
- Los hombres y las mujeres pueden capacitarse en las mismas actividades: técnicas, políticas, productivas, etc., siempre que sean de su propia elección.
- Género no significa invertir la opresión, sino erradicarla.

- El género permite ver que a partir de las características biológicas se establecen relaciones de poder.
- Lograr cambios en las relaciones de género no significa una lucha frontal en contra de los hombres.
- Los cambios en las relaciones de género han provocado que ahora las mujeres estén en todos los ámbitos, sobrecargadas de trabajo y tareas.
- Es un concepto que da herramientas para transformar las relaciones de poder.

La facilitadora agregó que la teoría y los conceptos de género son herramientas que vienen del feminismo, que ofrece el marco teórico y filosófico y que hay distintas maneras de entenderlo y practicarlo.

Se comentó que el género se transmite de generación en generación y que para cambiar los patrones de comportamiento se requiere de procesos de sensibilización y capacitación sostenidos. Este concepto incluye la forma en que hombres y mujeres se ven a sí mismos y cómo ven a las otras personas.

El género enseña que las mujeres tienen derechos, son protagónicas y pueden dejar de “ser para otros” para convertirse en seres para sí mismas.

## 2.1 Conceptos de género:

### 2.1.1 ¿Qué es Sexo y Género?

La facilitadora hizo una presentación sobre las categorías sexo y género (Ver anexo 3) en la que retomó los aportes del grupo. Expresó que “sexo es somos física y biológicamente y género es lo que hacemos”. A partir de un hecho biológico se definen derechos y oportunidades diferentes para hombres y mujeres.

El género se aprende a través de la socialización. En el seminario se realizó un ejercicio en el que cada participante comentó los mensajes de género que recibió en la infancia. Los resultados se presentan a continuación.

#### Mandatos sociales para niños y niñas

Niñas	Niños
Rosado por la niña	Celeste para el niño
Las niñas no pueden jugar en la calle	Los varones pueden jugar en la calle o en donde gusten
Las niñas juegan con muñecas y “trastecitos”	Los niños juegan carros y pistolas
Al nacer las niñas deben usar aretes	Los niños no deben llorar ni se cariñosos
Las niñas deben atender a sus hermanos	Los niños no pueden jugar con niños
Las niñas son sensibles	Los niños son inteligentes
Las niñas deben ser buenas	Los niños son valientes

Se agregó que en las comunidades existe la tendencia a apreciar más el nacimiento de un varón debido que significa fuerza de trabajo calificada en tanto que los aportes de las niñas, no son valorados y se consideran fuerza de trabajo NO calificada.

Estas ideas se transmiten desde antes del nacimiento y se refuerzan a través de los aparatos ideológicos (escuela, iglesia, instituciones y medios de comunicación). Es claro que en la televisión las

mujeres promocionan productos a través de su cuerpo y su “belleza” situación que no ocurren con los hombres.

Las desventajas sociales de las mujeres se dan también en los puestos de trabajo, en donde teniendo las mismas responsabilidades ganan menos. Por lo general los jefes son hombres y con frecuencia abusan de su posición en diferentes sentidos, incluyendo el sexual. Las mujeres tienen dificultades para llegar a las jefaturas por el cuidado de hijos e hijas, porque no han tenido las mismas oportunidades de capacitarse y formarse y por el triple rol que desempeñan (productivo, reproductivo y social o comunitario)

Es común que cuando las mujeres tienen cargos de poder ejerzan relaciones de discriminación con sus subalternos y subalternas, sobre todo si no han reflexionado sobre esos aspectos para ejercer un tipo de poder transformador.

Las mujeres experimentan una búsqueda interna inconsciente por llenar las expectativas y el ideal de los hombres, que termina por causar frustración y vacío, pues en esa búsqueda cada vez se alejan más de sí mismas.

### 2.1.2 Diferentes pero no desiguales:

La facilitadora comentó que existe una tendencia de invertir mecánicamente los roles de género, lo cual no es correcto. Es importante que las capacidades de hombres y mujeres sean complementarias y flexibles, aceptando las diferencias sin ubicar una posición u otra es desventaja.

### 2.1.3 Valoración del trabajo femenino y masculino

El trabajo socialmente asignado a los hombres es más valorado y mejor pagado que el de las mujeres. El siguiente cuadro presenta un resumen:

<b>HOMBRES</b>	Agricultores, mecánicos, electricistas, pilotos, abogados, licenciados y doctores, entre otros. Los hombres son también quienes ocupan la mayoría de puestos de poder (diputados, ministros, magistrados, alcaldes, etc.)
<b>MUJERES</b>	Empleadas domésticas, cocineras, enfermeras, estilistas, maestras, secretarias, amas de casa, etc.

Todos los trabajos son necesarios para la vida y deben ser retribuidos económica y socialmente de la misma forma, pues aportan a diferentes niveles de la esfera social.

### 2.1.4 Patriarcado:

Se llama así al sistema de organización social que gira alrededor de los hombres.

### 2.1.5 Cambios en los roles de género:

La dinámica social ha implicado que las mujeres además del trabajo que ya realizan tengan que salir a trabajar y ganar dinero para aumentar su contribución económica, lo que además se reconoce como un derecho. Estos cambios son necesarios para el desarrollo social e implican que los hombres tengan que dedicar parte de su tiempo al trabajo doméstico para no continuar sobrecargando a las mujeres con el triple rol.

## 2.2 Revisión de actitudes:

Las transformaciones de género para el desarrollo social, inician con los cambios actitudinales individuales, para lo que es necesario revisar dichas actitudes. Para el efecto, en el seminario se

realizó un ejercicio en el que se organizaron dos grupos, uno de mujeres y otro de hombres para reflexionar sobre los roles atribuidos a cada género y el bienestar o malestar que ellos causan.

Debido a que en este seminario sólo participó un hombre, el grupo que analizó los roles masculinos se completó con mujeres, a quienes se les solicitó ponerse en la posición de los hombres.

### Reflexión de hombres y mujeres sobre los roles de género

Algo propio de mi género que me gusta (mujeres)	Algo propio de mi género que NO me gusta (Mujeres)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades de expresar emociones</li> <li>• Responsabilidad de formar y moldear nuevas vidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostrar constantemente que soy capaz de hacer algo.</li> <li>• Se espera que una mujer haga o reaccione de una de otra manera.</li> <li>• Ser valoradas como objetos sexuales.</li> <li>• La asignación del rol productivo.</li> </ul>
Algo propio de mi género que me gusta Desde la perspectiva de los hombres	Algo propio de mi género que NO me gusta Desde la perspectiva de los hombres
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandar</li> <li>• Tener el control</li> <li>• Que les sean fieles</li> <li>• Lo saben todo</li> <li>• Ser fuertes e inteligentes</li> <li>• Ser proveedores</li> <li>• Autovalía</li> <li>• Tener más capacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perder el poder</li> <li>• Expresar sentimientos</li> <li>• Sentirse menos hombre que otros</li> <li>• Sentirse más o menos hombre por el tamaño del pene.</li> <li>• No cuidar su salud.</li> </ul>
Algo propio del otro género que me gusta (Mujeres)	Algo propio del otro género que no me gusta (Mujeres)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportar en el rol productivo</li> <li>• Aportar conocimientos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La violencia</li> <li>• No poder aportar en lo reproductivo</li> <li>• No valorar los aportes de las mujeres</li> </ul>

Este ejercicio reveló que la sociedad ha asignado más responsabilidades a las mujeres y que los estereotipos femeninos y masculinos están muy arraigados. Algunos ejemplos son: las mujeres son más sensibles, buenas, pacientes y fieles; los hombres son infieles por naturaleza, fuertes, saben "todo", (lo cual los hace tener menos capacidad más aprender nuevas cosas) son proveedores y no les gusta perder el poder. Este ejercicio generó la reflexión que cuando en la pareja una mujer gana más que el hombre, éste puede llegar a sentirse inferior creando tensión en las relaciones.

Se concluyó en que para transformar las relaciones es necesario que ambos (hombres y mujeres) cambien aspectos de sus patrones de comportamiento: las mujeres dejar de ser sumisas y los hombres modificar sus patrones autoritarios.

### 2.3 Diagnósticos participativos con enfoque de género:

Para iniciar el tema, la facilitadora exploró los conocimientos del grupo constatando que la mayoría tenía bastante información y experiencia al respecto. A continuación se presenta un resumen de los aportes:

Entre los aportes del grupo están:

- Se hacen diagnósticos para saber cómo está trabajando una asociación, agrupación, comunidad, etc., para conocer sus debilidades, fortalezas y desafíos, etc.
- Es un proceso por medio del cual se recaban datos e información para el análisis e interpretación que determine el estado de una situación, problema, comunidad en un tiempo y lugar determinado y definir una estrategia de trabajo.
- Se define como la radiografía de una situación concreta.

A partir de lo anterior, la facilitadora aportó el siguiente concepto sobre.

### Diagnóstico

Es un proceso participativo que permite reconocer la existencia de una situación determinada y comprender sus causas, características y consecuencias. Reconoce “los saberes” y conocimientos de la comunidad. Es un proceso sistemático que verifica y aclara la información<sup>1</sup>.

La presentación de la facilitadora sobre el tema incluyó las características de los diagnósticos, los elementos a tomar en cuenta, la importancia de la participación de las mujeres, la metodología, entre otros (Ver en anexo 4 la presentación en Power Point)

#### 2.3.1 Dificultades de los diagnósticos participativos con enfoque de género:

El equipo comentó que entre las dificultades que surgen cuando se realizan diagnósticos están:

- Falta de claridad sobre el enfoque de género y su aplicación con los hombres y en las comunidades.
- Los hombres consideran que el enfoque de género es sólo para las mujeres por lo que no se involucran.
- Poco personal en las organizaciones y proyectos y en consecuencia sobrecarga de trabajo.

#### 2.3.2 Aspectos que fortalecen la realización de los diagnósticos participativos:

- Diseño y planificación rigurosa y participativa del proceso.
- Preparar el diseño y los instrumentos con suficiente anticipación y hacer los ajustes necesarios.
- Convocar a participantes con suficientes anticipación incluyendo a representantes de todos los sectores de acuerdo a los objetivos del diagnóstico.
- Realizar las visitas en días y horarios adecuados para las comunidades.

Los diagnósticos deben ser sencillos, prácticos y participativos incluyendo a mujeres y hombres. Entre las técnicas que se pueden emplear están: películas motivacionales o de sensibilización sobre el tema, juegos, dibujos, trabajos en grupos, ejercicios participativos, etc. El dialogo debe ser fluido y enriquecedor para ambas partes.

Los diagnósticos deben integrar información cuanti y cualitativos (las cifras pero también las percepciones).

#### 2.4 Presentación de los Diagnósticos Chórti' y Queqch'i.

<sup>1</sup> Tomado de: Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género. Serie con Voz propia. Fundación Arias.

La facilitadora hizo una presentación resumida de los diagnósticos de género realizados en dos proyectos de Guatemala; exponiendo la metodología, los instrumentos y los resultados. Además presentó la Estrategia de género la cual fue analizada posteriormente en grupos por organización.

Esta presentación fue de interés para el grupo que comentó que fue interesante conocer el proceso y los resultados. Para iniciar se presentaron las preguntas generadoras que guiaron la realización de los diagnósticos, las cuales se presentan a continuación:

**Pregunta generadoras:**

- ¿Se puede mejorar la condición y posición de las mujeres?
- ¿Se puede transitar de las necesidades prácticas a los intereses estratégicos de las mujeres?
- ¿Qué modificaciones hay que hacer en los proyectos para promover ese cambio?
- ¿Qué tipo de enfoque se debe emplear?
- ¿Se debe aumentar el personal femenino e, según criterios de género?
- ¿Se deben realizar procesos formativos mixtos o separados por género?
- ¿Se trabajará con jóvenes indígenas feministas, se continúa con lideresas adultas conservadoras o con ambas?
- ¿Se puede mejorar la participación real de las mujeres?
- ¿Es necesario proponer cuotas equitativas en las participantes, promotoras, extensionistas comunitarias, integrantes de la junta directiva?
- ¿Se debe distribuir el presupuesto de los proyectos
- ¿Qué estrategias habrá que impulsar para alcanzar ese propósito?<sup>2</sup>

**2.4.1 Análisis de los diagnósticos de género:**

Luego se analizó cuáles de los aspectos contenidos en los diagnósticos son comunes a la realidad de las comunidades en donde trabajan las organizaciones y cuáles diferían. Los resultados se presentan a continuación:

**FUNDESYRAM**

Participantes: Ana Alicia Zetina, Flor Quintanilla, Margarita Centeno

Equipos de trabajo (trabajo interno)

Aspectos coincidentes	Aspectos no coincidentes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación estrecha con las lideresas.</li> <li>• Actitud de incluir a las mujeres.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Trabajo comprometido con enfoque de género en las comunidades</li> <li>• Experiencias en las organizaciones de realizar trabajo mixto.</li> <li>• Confianza dentro de las comunidades</li> <li>• Organización</li> <li>• Disponibilidad a escuchar a personas de las comunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres consideran que el enfoque de género es solo para las mujeres</li> </ul>

<sup>2</sup> Preguntas proporcionadas por la Oficial de Programa de HORIZONT3000 en Guatemala previo a la realización de los diagnósticos.

<ul style="list-style-type: none"> <li>La finalización de los contratos cuando termina los Proyectos crea incertidumbre laboral que se refleja en las comunidades.</li> </ul>	
---	--

### MES

Participantes: Cándida Lilian Concretas, Vilma, Francisco y Teodora.

Equipos de trabajo (trabajo interno)

Aspectos coincidentes	Aspectos no coincidentes
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación entre el equipo</li> <li>Trabajo en las comunidades</li> <li>Inclusión de mujeres</li> <li>Relación estrecha con las lideresas</li> <li>Proyecto con enfoque de genero</li> <li>El personal es local</li> <li>Contar con personería jurídica y local</li> <li>Tener claridad del enfoque de genero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La inseguridad</li> <li>Dependencia de la cooperación externa</li> <li>Saturación de trabajo</li> <li>No contar con la suficiente formación académica</li> <li>La ilegalidad del terreno donde están las oficinas</li> <li>Los fenómenos naturales</li> </ul>

### FUNDE

Participantes: Flora, Rommy, Edith.

Fortalezas de los equipos de trabajo

Aspectos coincidentes
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalezas identificadas</li> <li>Estrecha relación con las lideresas</li> <li>Comunicación con el equipo</li> <li>Reconocimiento en la FUNDE en los territorios</li> <li>Conocimiento sobre genero</li> <li>Privilegiar la participación de la mujer</li> <li>Vulnerabilidad y violencia de género de las mujeres</li> <li>Machismo</li> </ul>

### FUNDESYRAM

Avances en la participación política de las mujeres.

Aspectos coincidentes	Aspectos no coincidentes
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres capacitadas en gestión de proyectos</li> <li>Algunas mujeres en puesto de decisión</li> <li>Algunas mujeres participan en Consejos de desarrollo.</li> <li>Capacidad de hablar en publico</li> <li>Mayor participación en reuniones y actividades</li> <li>Libertad de capacitase y participar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poco interés en la política</li> <li>No se valoriza la opinión de la mujer</li> <li>No existe una oficina de la mujer</li> <li>Para comprensión de algunas lideresas sobre política.</li> </ul>

### FUNDE

Obstáculos en la participación de las mujeres.

Aspectos coincidentes
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analfabetismo</li> <li>Críticas entre las mismas mujeres y la falta de apoyo en ellas</li> </ul>

- Poca visión política de parte de lagunas mujeres
- Inseguridad para participar en espacios mixtos
- Las mujeres deben quedarse en la casa mientras los hombres salen a trabajar
- No las toman en cuenta en las comunidades
- Críticas de la comunidad y entre ellas
- Las organizaciones no siempre participan en las actividades de género
- Falta de acciones afirmativas para promover la partición de las mujeres

En todas las organizaciones se trabaja para fortalecer la participación política de las mujeres en puestos de decisión, lo que permite a las mujeres construirse como sujetas políticas. En algunas comunidades participan alrededor de 50% de mujeres en las ADESCOS para que fluyan las relaciones y los trabajos fluyan.

Ha mejorado también la capacidad de hablar en público y que su opinión sea valorada, de expresar opiniones distintas sin temor de sentirse ridiculizadas. Hay mayor participación en las reuniones, en diferente tipo de actividades, en acciones logísticas para organizar eventos y en capacitarse.

Las mujeres todavía ven los consejos municipales ajenos a su realidad a pesar de ser espacios importantes para incidir en los cambios que el país necesita, por lo que es necesario continuar trabajando en esa dirección.

De 84 diputados, 8% son mujeres y las decisiones aún son tomadas por los hombres. La participación política de las mujeres todavía está muy vinculada a los partidos políticos en donde por lo general, son instrumentalizadas, destruyendo su vida privada y dividiendo los grupos y organizaciones de mujeres.

Es frecuente que cuando las mujeres llegan a los espacios de decisión bajo influencia del resto de participantes, manifiesten una posición machistas a causa de la falta de formación en género por lo que sus posiciones se alejan de los intereses de las mujeres.

Las organizaciones de mujeres se encuentran divididas y hay debilidades en los procesos, se observa además falta de autoconfianza y auto-credibilidad en las mismas mujeres.

#### **Obstáculos para la participación política y la capacitación de las mujeres:**

- Prevalece un 17% de analfabetismo de mujeres en el país.
- Las condiciones son desfavorables para criar a un número elevado de hijos e hijas.
- Sobrecarga de trabajo (doméstico y agrícola)
- El machismo
- Resistencia al cambio
- Represión en contra de las mujeres
- Poca visión política de las mujeres
- Inseguridad de participar en espacios mixtos
- Casos de abuso sexual y violencia de género
- Los celos de los hombres
- En muchas organizaciones no hay condiciones adecuadas para la participación activa de las mujeres en cuanto a puestos y decisiones (asumen puestos de secretarías o técnicas)
- Temor de participar
- En las comisiones de trabajo están en espacios en donde se fortalecen los roles tradicionales.

MES

Situación económica.

Aspectos coincidentes	Aspectos no coincidentes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe mejorar la situación económicas de las mujeres</li> <li>• Se desarrollan actividades agrícolas y de transformación de materia primas</li> <li>• Mejoraría en las relaciones de poder a partir del aporte económico de las mujeres al hogar para educación de hijos e hijas, transporte, alimentación, etc.</li> <li>• Ha mejorado el auto-cuidado</li> <li>• Ha mejorado la toma de decisiones en el hogar</li> <li>• Algunas mujeres ya tienen capacidad para adquirir algunos bienes</li> <li>• Se están empoderando</li> <li>• Se han incluido a las mujeres a todos los aspectos productivos de los proyectos</li> <li>• Se realiza trabajo mixto</li> <li>• Se impulsan créditos en especie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El poco empleo para las mujeres</li> <li>• El alto costo de las materias primas</li> <li>• El alto costo de la canasta básica</li> <li>• El difícil acceso al mercado</li> <li>• El no acceso a créditos blandos</li> <li>• La falta de empleos</li> </ul>

Se reconoció que hay avances en las condiciones económicas de las mujeres que les permiten vivir con un poco de autonomía, tomar decisiones en el hogar e invertir dinero en su salud personal con lo cual se ha mejorado el auto-cuidado, aspectos en los que las actividades productivas han tenido un papel importante (venta de pollos, ganado) y están generando procesos de empoderamiento.

Como debilidad se comentó que las mujeres continúan estando expuestas al alto costo de las materias primas, la falta de valoración de los productos que elaboran y la competencia desleal que se producen en el mercado (algunas veces con el chino y otros. Otros factores son la falta de acceso a créditos blandos y la ausencia de políticas que favorezcan el trabajo productivo de las mujeres.

Se comentó que ha habido una mejoría paulatina en cuanto a la distribución del trabajo doméstico en las familias, pues algunos hombres asumen parte de la responsabilidad del cuidado del hogar, mientras las mujeres salen a capacitarse, participar y trabajar.

**2.7 Planificación con enfoque de género:**

El seminario finalizó con un ejercicio en el que cada grupo planificó hipotéticamente el desarrollo de uno de los ejes del Diagnóstico socializado, aportando los siguientes comentarios:

Cada organización cuenta con un Plan estratégico y un marco lógico del Proyecto de los que se derivan los Planes operativos anuales –POA’s- organizados de acuerdo a las estrategias de trabajo. Lo ideal sería, dijeron que de la planificación surgiera diagnósticos comunitarios con enfoque de género para que fueran más realistas e integrales.

Los planes evitan la improvisación, contribuyen a organizar el pensamiento, el tiempo, los recursos y a mantener claros los objetivos que se desean alcanzar.

En resumen los planes son una herramienta para ordenar las actividades y asegurar que estén en línea con los Planes estratégicos.

### 3) Evaluación del grupo sobre el seminario:

Los comentarios y las sugerencias para futuros seminarios, se exponen a continuación:

#### 3.1 Comentarios:

La mayoría de participantes calificó el seminario como excelente y muy bueno, debido a las siguientes razones:

- Permitió nuevos aprendizajes y experiencias para aplicar en las comunidades.
- Permitió el intercambio de experiencias y el disfrute sano de compartir.
- Fue interesante y las técnicas empleadas para visibilizar la construcción social del género.
- Aunque se contó con poco tiempo, las herramientas y técnicas fueron muy buenas.
- Muy buena facilitadora, empleó un lenguaje adecuado y fue muy amable.
- de presentación del seminario, para mí todo el tema me ha parecido excelente.
- Las experiencias aprendidas en este seminario contribuyen a mejorar el trabajo con las mujeres.
- Fue un día muy enriquecedor que permitió aprender de la facilitadora y del grupo.
- Algunas participantes expresaron su motivación y compromiso por replicar este seminario en las comunidades.

Algunas participantes expresaron agradecimiento a HORIZONT3000 por realizar este tipo de actividades y a la facilitadora por la guía y orientación de la facilitadora.

#### 3.2 Sugerencias:

- Motivar la participación de los hombres
- Profundizar más en el tema de género
- Que se realicen con más tiempo
- Que todas las organizaciones participen
- Trabajar el tema y profundizar con los técnicos
- Que este seminario se realice en las comunidades.

### 4) Acuerdos:

- Realizar el próximo seminario los días 24 y 25 de octubre de 2013, con la participación de 30 personas (3 hombres/2mujeres ó 3 mujeres/2 hombres por organización).
- Realizar una actividad: Teórico/conceptual
- Panel/foro sobre eco-feminismo, nuevas masculinidades, economía y feminismo
- Mes de discusión sobre eco-feminismo, nuevas masculinidades, economía y feminismo
- Seminario sobre herramientas en: resolución de conflictos entre mujeres, planificación, diagnóstico con enfoque de género. Negociación en el ámbito privado

### 5) Conclusiones y recomendaciones:

#### 5.1 Conclusiones:

- 5.1.1 No obstante el poco tiempo con el que se contó, el seminario alcanzó sus objetivos de manera satisfactoria pues se reflexionó sobre los mandatos de género y cómo éstos determinan el comportamiento de hombres y mujeres. El seminario profundizó en las

- limitaciones que enfrentan las mujeres para participar activamente en diferentes espacios y se encontraron grandes coincidencias con los diagnósticos presentados.
- 5.1.2 El seminario se realizó con un equipo informado, motivado y comprometido con el tema de género, por lo que el intercambio entre participantes fue enriquecedor.
  - 5.1.3 El seminario puso de manifiesto un buen nivel de conocimientos del grupo sobre diagnósticos y su aplicación en el campo.
  - 5.1.4 Es meritorio que todos los proyectos incluyen acciones de género y el trabajo que hacen para el desarrollo de las mujeres, según se manifestó en el seminario, ha contribuido a mejorar sus vidas. Se ha avanzado también en la sensibilización con los hombres y se están modificando las relaciones de poder en el hogar y en los proyectos. Los retos más importantes están en el trabajo comunitario y en los puestos de decisión.
  - 5.1.5 El único hombre que participó en el seminario demostró sensibilidad y compromiso con el tema.
  - 5.1.6 El diseño metodológico preparado para el seminario orientó el desarrollo de las actividades y permitió la participación activa y fluida del grupo.
  - 5.1.7 Se contó con la participación de 3 de 4 organizaciones convocadas y se desconocen los motivos de la ausencia de ADES.
  - 5.1.8 La coordinación de la Oficial de Programas de HORIZONT3000 en Guatemala, fue acertada y permitió el diseño temático y metodológico, así como la realización del seminario con buenos resultados.
  - 5.1.9 El seminario puso en evidencia un buen nivel de análisis de la realidad que enfrentan las mujeres salvadoreñas con miradas y enfoques diversos que ofrecieron un panorama bastante completo enfocado en el empoderamiento.
  - 5.1.10 El lugar en donde se desarrolló el evento ofreció condiciones óptimas de trabajo.

## 5.2 Recomendaciones:

- 5.2.1 Para alcanzar mejores resultados en este tipo de procesos, se recomienda ampliar el horario de trabajo, de ser posible a dos días. Lo que permitirá profundizar la conceptualización, la revisión de actitudes y la aplicación de herramientas prácticas de género.
- 5.2.2 Es importante aprovechar la disposición sobre el tema que los equipos ya tienen para continuar avanzando en el análisis y la aplicación de estrategias efectivas.
- 5.2.3 Es importante integrar a los POA's 2014, los elementos de género con presupuesto y actividades específicas.
- 5.2.4 Producir un encuentro o intercambio entre Guatemala y El Salvador sobre experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre género.
- 5.2.5 Dar seguimiento a las acciones propuestas por los y las participantes en cuanto a las evaluaciones y fortalecimiento organizacional en género.
- 5.2.6 Investigar las razones de la ausencia de ADES y motivar su participación en próximos eventos de género.
- 5.2.7 Se recomienda mantener el punto de encuentro, el lugar y la coordinación en seminarios futuros.

## ANEXOS

### Anexo 1: Lista de participantes

NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	ORGANIZACION
Francisco Rivera Rivera	Junta directiva	MES
Teodora Valencia	Junta directiva	MES
Lilian Contreras	Coordinadora del proyecto	MES
Vilma Avalos	Junta directiva	MES
Ana Zetino	Promotora	FUNDESYRAM
Margarita Centeno	Técnica	FUNDESYRAM
Flor Quintanilla	Técnica	FUNDESYRAM
Edhit del Cid	Técnica	FUNDE
Rommy Jiménez	Técnica	FUNDE
Flora Blandón	Coordinadora	FUNDE
Imelda Sajquím	Oficial de Programa GTM/SLV	HORIZONT3000

### Anexo 2: Plan de trabajo del seminario

#### Diseño metodológico

#### FORTALECER EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN DE LOS PROYECTOS EN LOS SECTORES DE DESARROLLO RURAL Y MANEJO DE LOS RECURSOS NATURALES, DERECHOS HUMANOS Y SOCIEDAD CIVIL

San Salvador 15 de agosto de 2013

#### 1. Objetivos del seminario:

1.1 Objetivo general: Mejorar el enfoque género en los proyectos a través de la revisión, validación y/o análisis del diagnóstico y estrategia realizados en los proyectos Ch'ort'i y Queqchi'.

Objetivos específicos: a) Elevar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal para fortalecer el enfoque de género en los Proyectos apoyados por HORIZONT3000, b) validar los diagnósticos y estrategias de género y planificar su ejecución en las organizaciones apoyadas por HORIZONT3000.

#### 2. Participantes:

Guatemala	El Salvador
Proyecto Ch'ort'i	FUNDESYRAM
Pastoral de la Tierra del Vicariato de Livingston	FSM (Fundación Segundo Montes)
Fundación Tierra Nuestra	MES
CIDH	ADES
UAM	FUNDE

#### 3. Facilitadora: Ileana Melendreras

#### 4. Metodología:

El proceso se realizará a través de una metodología participativa y con enfoque de género y étnico, lo que supone poner en primer plano los intereses y motivaciones de las personas participantes, independientemente de su sexo, origen étnico y lugar en el Proyecto.

En enfoque de género se empleará como una herramienta para analizar las relaciones de poder entre mujeres y hombres e identificar mecanismos para equiparar sus oportunidades en búsqueda del respeto pleno de sus derechos. El enfoque étnico facilitará las herramientas para analizar las relaciones de poder entre personas de

diferente origen étnico, para de igual manera, equiparar sus oportunidades. Estos enfoques se emplearán tanto en el proceso como en los productos que genere la presente consultoría.

La metodología educativa se fundamentará en la educación basada en competencias que fortalece los conocimientos, revisa las actitudes y desarrolla nuevas habilidades de aplicación práctica de los conceptos.

## 2. Programa.

No.	Actividad/tema	Metodología	Tiempo	Recursos
1.	Introducción al seminario: Inscripción de participantes, bienvenida y presentación de la agenda.	Presentación oral	30 minutos 8:00 8:30	Lista de participantes Agenda electrónica
2.	Sensibilización en género	Video Proclamas de igualdad Reflexión sobre los contenidos del video, o ejercicio participativo de reflexión.	30 minutos 8:30 9:00	Película Video
3.	Diagnósticos de género	Presentación en Power Point, marco teórico y herramientas. Relato de la metodología seguida para los diagnósticos de Chiquimula y Livingston.	45 minutos 9:00 9:45	Marco teórico de género y herramientas
	Receso		15 minutos 9:45 10:00	
4.	Diagnósticos y estrategias de género (Ch'orti' y Queqchi' integrados).	Presentación en Power Point Reflexión sobre insumos y utilidad para las otras organizaciones. Ejercicio de validación	1 hora 10:00 10:45	Presentación en PP de diagnósticos de género. Instrumentos de validación
5.	Actualización de diagnósticos de género	Ejercicio en grupos pequeños por organización para revisar y actualizar diagnóstico y estrategia de género	2 horas 10:45 12:45	Computadoras Instrumentos
	Almuerzo		1 hora 12:45 2:00	
6.	Plan de trabajo para operacionalizar las estrategias de género	Trabajo en grupos pequeños para planificar	1 hora 2:00 2:45	Planes de trabajo
7.	Cierre del seminario Evaluación y seguimiento (próximo seminario: temas, fechas y lugar)	Evaluación escrita en tarjetas comentarios orales libres	15 minutos 2:45 3:00	Tarjetas media carta Marcadores Masking tape Papelógrafos